

Sprawozdanie o wynagrodzeniach
Członków Zarządu i Rady Nadzorczej
Santander Bank Polska S.A.
za 2021 rok



Spis treści

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za lata poprzednie	2
Proces decyzyjny stosowany przy ustalaniu polityki w zakresie wynagrodzeń	2
Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej oraz Członków Zarządu	3
Wynagrodzenie Rady Nadzorczej.....	3
Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej	3
Wynagrodzenie wypłacone Członkom Rady Nadzorczej.....	3
Wynagrodzenie Członków Zarządu	4
Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie Członków Zarządu.....	4
Osiągnięcie długoterminowych wyników spółki.....	4
Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki	5
Wynagrodzenie stałe	7
Wynagrodzenie zmienne	7
Możliwości zapobiegania nabycia uprawnień do zmiennych składników wynagrodzenia	10
Zmiany wynagrodzeń oraz podstawowych wyników Santander Bank Polska S.A. na przestrzeni lat 2016- 2021	11

Sprawozdanie o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej za lata poprzednie

Dnia 22 marca 2021, uchwałą nr 16, Walne Zgromadzenie przyjęło Sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. za lata 2019 i 2020. Walne Zgromadzenie przyjęło ww. Sprawozdanie bez uwag.

Proces decyzyjny stosowany przy ustalaniu polityki w zakresie wynagrodzeń

W odniesieniu do wynagrodzeń pracowników Banku zastosowanie ma „Polityka wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska” ustanawiana przez Zarząd oraz zatwierdzana przez Radę Nadzorczą. Zgodnie z jej zapisami Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej opiniuje główne założenia do schematów premiowych, które następnie są zatwierdzane przez Członka Zarządu zarządzającego Pionem Partnerstwa Biznesowego. Wszelkie regulacje związane z przyznawaniem zmiennych składników wynagrodzeń dotyczące pracowników Banku wydawane są w drodze zarządzenia Członka Zarządu zarządzającego Pionem Partnerstwa Biznesowego, zgodnie i w oparciu o postanowienia „Polityki wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska”.

Przy Radzie Nadzorczej funkcjonuje Komitet Wynagrodzeń oraz Komitet Nominacji Rady Nadzorczej. Do istotnych zadań Komitetu Wynagrodzeń należy opiniowanie i monitorowanie przyjętej w Banku polityki wynagrodzeń oraz wspieranie Walnego Zgromadzenia, Rady Nadzorczej i Zarządu w kształtowaniu i realizacji tej polityki.

Za opracowanie i wdrożenie „Polityki Wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A.” oraz „Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A.” odpowiedzialny jest Zarząd, które następnie zatwierdza Rada Nadzorcza na wniosek Komitetu Wynagrodzeń, a Walne Zgromadzenia przyjmuje Polityki w drodze uchwały.

W 2021 roku wprowadzona została aktualizacja „Polityki wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska” wynikająca z dostosowania do nowych regulacji które weszły w życie w 2021 roku. Zmiany w aktualizacji dotyczyły :

- wprowadzenia nowej definicji kadry kierowniczej wyższego szczebla,
- wprowadzenia zasady, że polityka wynagrodzeń i praktyki są neutralne względem płci,
- podkreślenia zasady wynagrodzenia adekwatnego do poziomu umiejętności, wiedzy i doświadczenia, powierzonego zakresu odpowiedzialności oraz osiągniętych wyników oraz umożliwiającego pozyskanie, utrzymanie i motywację, w szczególności pracowników należących do kadry kierowniczej wyższego szczebla,
- zapewnienia spójności założeń Polityki Wynagrodzeń z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2088 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych,
- określenia maksymalnego stosunku średniego całkowitego wynagrodzenia brutto Członków Zarządu w okresie rocznym do średniego całkowitego wynagrodzenia brutto pozostałych pracowników Banku w okresie rocznym,
- zmiany okresów odraczania wynagrodzenia zmiennego dla pracowników zidentyfikowanych (tzw. MRT),
- dostosowania warunków ograniczonego stosowania polityki wynagrodzeń dla MRT,

dostosowania procedury i procesu identyfikacji MRT do rozporządzenie delegowanego Komisji (UE) 2021/923 z 25 marca 2021 r. w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających kryteria służące ustaleniu obowiązków kierowniczych, funkcji kontrolnych, istotnych jednostek gospodarczych i znacznego wpływu na profil ryzyka istotnej jednostki gospodarczej oraz określające kryteria służące ustaleniu pracowników lub kategorii pracowników, których działalność zawodowa wpływa na profil ryzyka tych instytucji w sposób porównywalnie tak istotny jak w przypadku pracowników lub kategorii pracowników, o których mowa w art. 92 ust. 3 tej dyrektywy

W 2021 Bank nie stosował odstępstw od obowiązywania Polityki Wynagrodzeń, odstępstw od czasowego jej stosowania, jak również odstępstw od procedury wdrażania Polityki.

Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej oraz Członków Zarządu

Wynagrodzenie Rady Nadzorczej

Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej

Na dzień 31 grudnia 2021 r. w Santander Bank Polska S.A. obowiązywały zasady wynagradzania Rady Nadzorczej wynikające z „Polityki Wynagrodzeń Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A”. Wysokość wynagrodzenia została ustalona uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Banku nr ZWZ nr 30 z dnia 22 marca 2021 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej.

Wynagrodzenie wypłacone Członkom Rady Nadzorczej

Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wyłącznie wynagrodzenie stałe (miesięczne z tytułu funkcji pełnionej w Radzie Nadzorczej, a także dodatkowe z tytułu udziału w posiedzeniach komitetów Rady Nadzorczej, których są członkami, którym przewodniczą lub w których pełnią funkcje doradczą jako eksperci). Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jest wypłacane tylko w formie pieniężnej.

Poniższa tabela prezentuje wynagrodzenie otrzymane przez Członków Rady Nadzorczej Santander Bank Polska S.A. w 2021 r. z tytułu pełnionych przez nich funkcji nadzorczych.

Imię i nazwisko stanowisko	2021		
	Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)		
	Wynagrodzenie zasadnicze	Dodatki	Pozostałe benefity
Gerry Byrne ^{1 2} Przewodniczący	-	-	-
Antonio Escámez Torres ³ Przewodniczący	227	-	-
José Luis de Mora ¹ Zastępca Przewodniczącego Rady	-	-	-
Dominika Bettman Członek Rady	144	155	4

¹ P. Gerry Byrne, p. José García Cantera, p. José Luis de Mora i p. Isabel Guerreiro nie pobierali wynagrodzenia z tytułu funkcji pełnionych w Radzie Nadzorczej.

² W dniu 22 lutego 2021 r. ogłoszona została decyzja p. Gerry'ego Byrne'a o rezygnacji z członkostwa w Radzie Nadzorczej Banku.

³ W dniu 22 marca p. Antonio Escámez'a Torres'a został powołany na Przewodniczącego Rady Nadzorczej.

José García Cantera ¹ Członek Rady	-	-	-
Danuta Dąbrowska Członek Rady	144	135	4
Isabel Guerreiro ¹ Członek Rady	-	-	-
David Hexter Członek Rady	164	182	-
John Power ⁴ Członek Rady	164	144	-
Jerzy Surma Członek Rady	144	185	-
Marynika Woroszyńska-Sapieha Członek Rady	144	138	-

Wynagrodzenie Członków Zarządu

Przepisy wewnętrzne regulujące wynagrodzenie Członków Zarządu

Zasady wynagradzania Członków Zarządu w zakresie stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, w 2021 roku regulują indywidualne umowy o pracę. Rada Nadzorcza w drodze uchwały zatwierdza wysokość i warunki wynagrodzenia.

Osiągnięcie długoterminowych wyników spółki

W ramach realizowanej Polityki Wynagrodzeń struktura wynagrodzenia całkowitego odpowiada praktykom rynkowym, natomiast poziom wynagrodzeń jest adekwatny, do tego który jest oferowany w sektorze bankowym, z uwzględnieniem skali działalności. Wysokość wynagrodzenia podlega przeglądom raz w roku, zgodnie z wewnętrznym procesem.

Kryteria wpływające na charakter i wysokość wynagrodzenia stałego i zmiennego przyznawanego Członkom Zarządu zostały określone w taki sposób, aby wspierać realizację strategii biznesowej, długoterminowych interesów i stabilności Banku w szczególności przez:

- określanie corocznie celów zgodnych z planami finansowymi i strategicznymi Banku (uwzględniającymi koszt ryzyka Banku, koszt kapitału i ryzyko płynności w perspektywie długoterminowej), a następnie ocenę efektywności pracy poszczególnych Członków Zarządu,
- stosowanie elastycznej polityki wynagrodzeń zmiennych poprzez zachowanie odpowiedniej proporcji wynagrodzenia stałego do zmiennego,
- przyznawanie części wynagrodzenia w formie odroczeń wypłaty oraz stosowanie odroczeń wypłaty wynagrodzenia zmiennego na okres 5 lat, warunkuje wpływ wyników Banku na wysokość wynagrodzenia zmiennego w perspektywie długoterminowej,
- stosowanie klauzul malus zapewnia prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem, które mogłyby się zmaterializować w okresie odroczenia,
- przyznawanie zmiennych składników wynagrodzenia wyłącznie wtedy kiedy nie stanowi to zagrożenia dla utrzymania solidnej bazy kapitałowej Banku lub Grupy Banku w dłuższej perspektywie.

⁴ John Power otrzymał ponadto wynagrodzenie za 2021 r. w wysokości 90 tys. zł z tytułu funkcji pełnionej w Radach Nadzorczych spółek zależnych Banku.

Wyjaśnienie sposobu, w jaki całkowite wynagrodzenie przyczynia się do osiągnięcia długoterminowych wyników spółki

Celem Polityki Wynagrodzeń jest zapewnienie długoterminowego zrównoważonego rozwoju Grupy, zabezpieczającego interesariuszy, w szczególności klientów, właścicieli i pracowników, między innymi poprzez adekwatne wynagradzanie pracowników, za wykonaną pracę oraz motywowanie ich do osiągania jak najlepszych wyników oraz realizacji celów strategicznych zarówno w aspektach biznesowych jak i jakościowych opartych na przyjętych wartościach.

System premiowy dla Członków Zarządu Banku uzależnia poziom wynagrodzenia od oceny długoterminowej sytuacji finansowej spółki, długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz akceptowalnego poziomu ryzyka.

Wysokość premii rocznej określana jest w szczególności w oparciu o:

- wskaźniki ilościowe (np. wskaźniki dotyczące satysfakcji klientów, wskaźnik kosztu ryzyka kredytowego, kontrybucja kapitału rozumiana jako zysk netto w danym roku obrotowym z uwzględnieniem zmian w funduszach własnych i kosztu kapitału, wskaźnik stopy zwrotu z kapitału stałego)
- wskaźniki jakościowe wynikające z jakościowej analizy wyników finansowych i poniesionego ryzyka (np. badanie poziomu satysfakcji klienta NPS, realizacja działań w zakresie odpowiedzialnej bankowości, w tym cele dotyczące lokalnych społeczności, ochrony środowiska) oraz
- wartość potencjalnej korekty wynikającej z nieprzewidzianych zdarzeń.

Przyznanie wynagrodzenia zmiennego Członkom Zarządu następuje w oparciu o wynik przeprowadzonej oceny ich efektywności pracy. Dobór wskaźników (jak również poziom ich szczegółowości) dla poszczególnych Członków Zarządu uwzględnia zakres ich indywidualnych obowiązków i odpowiedzialności w procesie zarządzania Bankiem.

Na podstawie wskaźników i oceny realizacji poszczególnych celów z kategorii CO, JAK oraz RYZYKO i odpowiednich wag przypisanych tym celom, określana jest ocena, która podlega korekcie o mnożnik wynikający między innymi z oceny 3-letniej perspektywy proponowany przez Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej i ostatecznie zatwierdzany przez Radę Nadzorczą.

W roku 2021 obowiązywała 4. stopniowa skala ocen.

Poniższa tabela wskazuje cele, ich rozliczenie i przyznane wynagrodzenie zmienne za rok 2021:

				2021
Kryteria	Opis kryteriów związanych ze składnikiem wynagrodzenia	Względna waga kryteriów wydajności	Imię i nazwisko stanowisko	Rzeczywiste nagrody/wynagrodzenie (w tys. zł)
Funkcje zarządcze				
Cele CO	- Cele finansowe uwzględniające rentowność, zarządzanie ryzykiem, kapitał i satysfakcja Klienta, '- Wdrożenie 6 strategicznych kierunków (koncentracja na pracowniku, upraszczanie, obsesja na punkcie klienta, innowacje, multikanatowość, bezpieczeństwo i zaufanie), '- Tworzenie lepszego banku, w którym klienci i nasi pracownicy czują głęboką więź z Santander, - Cele związane z satysfakcją klienta i zarządzania kosztami.	50%	Michał Gajewski Prezes Zarządu	3 605
			Maciej Reluga Członek Zarządu	950
			Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu	1 820
			Michael McCarthy Wiceprezes Zarządu	nd
Cele JAK	-Działania związane ze wspólną kulturą The Santander Way.	40%	Lech Gałkowski Członek Zarządu	1 145
Cele RYZYKO	- Zarządzanie ryzykiem i budowanie kultury ryzyka	10%	Patryk Nowakowski Członek Zarządu	1 120
			Arkadiusz Przybył Wiceprezes Zarządu	1 455
Funkcje kontrolne				
Cele CO	- Cele finansowe uwzględniające ryzykiem, kosztem, jakością i satysfakcją klienta, '- Wdrożenie 6 strategicznych kierunków (koncentracja na pracowniku, upraszczanie, obsesja na punkcie klienta, innowacje, multikanatowość, bezpieczeństwo i zaufanie), '- Tworzenie lepszego banku, w którym klienci i nasi pracownicy czują głęboką więź z Santander, - Cele związane z satysfakcją klienta i zarządzania kosztami, - Ujednolicanie procesów w ramach Grupy.	50%	Carlos Polaino Izquierdo Członek Zarządu	1 300
Cele JAK	-Działania związane ze wspólną kulturą The Santander Way.	40%	Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu	1 060
Cele RYZYKO	- Zarządzanie ryzykiem i budowanie kultury ryzyka.	10%	Dorota Strojowska Członek Zarządu	1 120

Wynagrodzenie stałe

Zgodnie ze Statutem Santander Bank Polska S.A. oraz ww. regulacjami wynagrodzenie Prezesa i Członków Zarządu ustalane jest przez Radę Nadzorczą z uwzględnieniem rekomendacji Komitetu Wynagrodzeń.

Członkowie Zarządu Banku nie pobierają wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji Członków Rad Nadzorczych w spółkach, do których zostali desygnowani przez Bank, zgodnie z wdrożonym dokumentem „Strategia Inwestycji Santander Bank Polska S.A. w Instrumenty Rynku Kapitałowego”. Członkowie Zarządu Santander Bank Polska nie pełnią innych funkcji w spółkach Grupy Kapitałowej Banku, a w związku z tym nie pobierają wynagrodzenia, w innych spółkach Grupy Kapitałowej Banku.

Wynagrodzenie zmienne

Zasady ustalania wysokości zmiennych składników wynagrodzenia dla Członków Zarządu Santander Bank Polska S.A., zostały zdefiniowane w „Polityce wynagrodzeń Grupy Santander Bank Polska S.A.”. Podlegają one regularnym (przynajmniej corocznym) przeglądom dokonywanym przez Komitet Wynagrodzeń Rady Nadzorczej.

Wyplata wynagrodzenia zmiennego dla Członków Zarządu następuje raz w roku po zakończeniu okresu rozliczeniowego i ogłoszeniu wyników Banku. Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest na podstawie regulaminu premiowego dla Członków Zarządu (przyjętego uchwałą Rady Nadzorczej), który określa warunki premiowania w powiązaniu z poziomem realizacji celów indywidualnych, jednostki organizacyjnej i Banku zgodnie z planem biznesowym i finansowym. Ocena wyników, obejmująca kryteria finansowe i niefinansowe, odbywa się za okres co najmniej trzech lat, co umożliwia uwzględnienie cyklu koniunkturalnego Banku i ryzyka związanego z jego działalnością gospodarczą. Komitet Wynagrodzeń przedstawia Radzie Nadzorczej rekomendację w zakresie wartości wynagrodzenia zmiennego Członków Zarządu. Rada Nadzorcza na bazie uchwały podejmuje finalną decyzję o wysokości premii rocznej przyznanej poszczególnym Członkom Zarządu.

Całkowita suma wynagrodzenia zmiennego przyznanego za dany rok kalendarzowy Członkom Zarządu nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia stałego przyznanego za dany rok kalendarzowy. W nadzwyczajnych przypadkach limit ten może zostać podwyższony do maksymalnego poziomu 200% wynagrodzenia stałego pod warunkiem uzyskania zgody Walnego Zgromadzenia Banku. Decyzja w sprawie określenia maksymalnego stosunku składników stałych łącznego wynagrodzenia do składników zmiennych wynagrodzenia w Grupie Santander Bank Polska, została podjęta przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie w dniu 20 kwietnia 2016 r.

Wynagrodzenie zmienne – przyznane na podstawie regulaminu premiowego – wypłacane jest w gotówce, w formie akcji fantomowych lub akcji zwykłych. Wyplata w formie instrumentów finansowych nie może być niższa niż 50% całkowitej wartości wyplaty wynagrodzenia zmiennego.

Wyplata nie mniej niż 40% każdego ze składników Wynagrodzenia zmiennego odraczana jest na okres 5 lat. W praktyce w poprzednich latach okresy odraczania wynosiły 3 lata, z wyłączeniem Prezesa Zarządu dla którego okres odraczania począwszy od premii za rok 2020 wynosił 5 lat.

Poniższa tabela prezentuje przyznane, niewypłacone wynagrodzenie zmienne w formie instrumentów finansowych oraz gotówki:

Imię i nazwisko stanowisko	Tytułem	Instrument (szt.)						Gotówka (w tys. zł)							
		Termin wypłaty													
		2022 ⁵	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2022 ⁵	2023	2024	2025	2026	2027	
Michał Gajewski Prezes Zarządu	Premia za rok 2017	383													
	Premia za rok 2018	523	522						191						
	Premia za rok 2019	674	674	674					199	199					
	Premia za rok 2020	2 555	568	568	566				80	80	80	80	80		
	Premia za rok 2021		2 556	511	511	511	511	512	901	180	180	180	180	180	
Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu	Premia za rok 2017	183													
	Premia za rok 2018	173	173						63						
	Premia za rok 2019	201	201	200					59	59					
	Premia za rok 2020	695	155	155	153				29	29	29				
	Premia za rok 2021		902	121	121	121	121	117	318	42	42	42	42	42	
Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu	Premia za rok 2017	284													
	Premia za rok 2018	346	346						127						
	Premia za rok 2019	384	384	384					113	113					
	Premia za rok 2020	1 613	358	358	358				67	67	67				
	Premia za rok 2021		1 549	207	207	207	207	204	546	73	73	73	73	73	
Michael McCarthy Wiceprezes Zarządu	Premia za rok 2017	208													
	Premia za rok 2018	250	248						91						
	Premia za rok 2019	290	290	288					85	85					
	Premia za rok 2020	1 054	234	234	234				44	44	44				
Arkadiusz Przybył Wiceprezes Zarządu	Premia za rok 2017	192													
	Premia za rok 2018	250	248						91						
	Premia za rok 2019	268	268	268					79	79					
	Premia za rok 2020	926	206	206	205				39	39	39				
	Premia za rok 2021		1 238	165	165	165	165	165	437	58	58	58	58	58	
Patryk Nowakowski Członek Zarządu	Premia za rok 2019	141	141	139					41	41					
	Premia za rok 2020	703	156	156	156				29	29	29				
	Premia za rok 2021		953	127	127	127	127	127	336	45	45	45	45	45	
Carlos Polaino Izquierdo Członek Zarządu	Premia za rok 2017	199													
	Premia za rok 2018	219	218						80						
	Premia za rok 2019	241	241	240					71	71					
	Premia za rok 2020	974	217	217	215				41	41	41				
	Premia za rok 2021		1 107	148	148	148	148	145	390	52	52	52	52	52	
Maciej Reluga Członek Zarządu	Premia za rok 2017	142													
	Premia za rok 2018	173	173						63						
	Premia za rok 2019	201	201	201					59	59					
	Premia za rok 2020	743	165	165	165				31	31	31				

⁵ Wypłata odroczonej części wynagrodzeń została wypłacona w lutym 2022 r. Część wynagrodzenia zmiennego odroczonego w formie akcji fantomowych za lata 2017-2020 została przeliczona według ceny akcji Banku ustalonej jako średnia cena za okres 3 miesięcy poprzedzających datę naliczenia kwoty w wysokości 352 złotych 66 groszy za akcję.

	Premia za rok 2021		809	108	108	108	108	106	285	38	38	38	38	38
Doroła Strojowska Członek Zarządu	Premia za rok 2017	148												
	Premia za rok 2018	153	153						56					
	Premia za rok 2019	185	185	184					54	54				
	Premia za rok 2020	751	167	167	166				31	31	31			
	Premia za rok 2021		953	127	127	127	127	127	336	45	45	45	45	45
Gątkowski Lech Członek Zarządu	Premia za rok 2021		975	130	130	130	130	129	344	46	46	46	46	46
Byli Członkowie Zarządu Banku	Premia za rok 2017	648												
	Premia za rok 2018	605	604						221					
	Premia za rok 2019	84	84	82					25	25				

Podsumowanie wypłat wynagrodzenia dla Członków Zarządu

Poniższa tabela prezentuje łączne wynagrodzenie oraz wszelkie dodatkowe korzyści wypłacone Członkom Zarządu Santander Bank Polska S.A. z tytułu funkcji sprawowanych w Zarządzie Banku w roku 2021:

Imię i nazwisko stanowisko	1 Wynagrodzenie stałe (w tys. zł)			2 Wynagrodzenie zmienne (w tys. zł)		3 Nadzwyczajne	4 Emerytury	5 Wynagrodzenie calkowite (w tys. zł)	6 Proporcja wynagrodzenia stałego do zmiennego
	Wynagrodzenie zasadnicze	Wydatki	Pozostałe wynagrodze nie stałe i dodatkowe korzyści ⁶	Jednoroczne	Wieloletnie ⁷				
Michał Gajewski Prezes Zarządu	2 817	-	174	-	1 713	-	-	4 704	175%
Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu	1 296	-	131	-	617	-	-	2 044	231%
Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu	1 029	-	701	-	1 008	-	-	2 738	172%
Michael McCarthy ^{8 19} Wiceprezes Zarządu	297	-	16	-	850	-	-	1 163	37%
Arkadiusz Przybył Wiceprezes Zarządu	1 320	-	101	-	744	-	-	2 165	191%
Patryk Nowakowski ⁹ Członek Zarządu	1 053	-	101	-	294	-	-	1 448	393%
Carlos Polaino Izquierdo Członek Zarządu	1 300	-	630	-	616	-	-	2 546	313%
Maciej Reluga ⁹ Członek Zarządu	1 053	-	127	-	558	-	-	1 738	211%

⁶ Pozostałe wynagrodzenie stałe i dodatkowe korzyści dla poszczególnych członków Zarządu mogą obejmować m.in. ubezpieczenia na życie bez opcji emerytalnej, dodatki samochodowe, dodatki mieszkaniowe. Benefit na rzecz osób najbliższych z tytułu lotów i dodatków szkolnych otrzymał p. Carlos Izquierdo w 2021 r. w kwocie 27,8 tys. zł. P. Juan de Porras skorzystał z benefitu na rzecz osób najbliższych z tytułu lotów w 2021 r. w kwocie 8,5 tys. zł.

⁷ Część wynagrodzenia zmiennego należnego za lata 2016-2019 odroczone w formie akcji fantomowych została przeliczona według ceny akcji Banku ustalonej jako średnia cena za okres 3 miesięcy poprzedzających datę naliczenia kwoty w wysokości 187 złotych 95 groszy za akcję

⁸ Michael McCarthy w dniu 18 marca 2021 r. zrezygnował z ubiegania się o wybór na nową kadencję.

⁹ Wynagrodzenie zgodnie z datą objęcia funkcji członka Zarządu.

Dorota Strojowska Członek Zarządu	1 076	-	101	-	533	-	-	1 710	221%
Gałkowski Lech ^{9 i 10} Członek Zarządu	637	-	62	-	0	-	-	699	nd

W 2021 r. Członkom Zarządu został wypłacony ekwiwalent z tytułu niewykorzystanych urlopów wypoczynkowych w kwocie 798,7 tys. zł.

Możliwości zapobiegania nabycia uprawnień do zmiennych składników wynagrodzenia

W przypadku odroczonej części wynagrodzenia zmiennego podlegającej wypłacie w gotówce lub w formie instrumentu finansowego, która nie została jeszcze wypłacona może zostać zastosowana klauzula *malus*, jeżeli w okresie przed nabyciem uprawnienia do takiego wynagrodzenia wystąpią określone okoliczności. Okoliczności zastosowania klauzul *malus* będą w każdym przypadku powiązane z wynikami lub z sytuacjami generującymi ryzyko lub zmianami poziomu ryzyka mającego zastosowanie w przypadku danej spółki, jednostki organizacyjnej lub działań danego pracownika.

Zgodnie z kryteriami określonymi w Dyrektywie 2013/36/UE, nieprawidłowe działanie lub znaczący błąd pracownika nie jest wystarczającym potencjalnym czynnikiem skutkującym zastosowaniem klauzul *malus* – takie działanie musi spowodować istotny negatywny wpływ na sytuację finansową, profil ryzyka Grupy, Banku lub spółki zależnej lub reputację Grupy lub spółki, przy założeniu, że zjawisko takie nie wystąpi indywidualnie tylko wywoła jednocześnie negatywne konsekwencje dla Grupy, Banku lub spółki zależnej.

Czynniki, analizowane przy podejmowaniu decyzji o zastosowaniu zasad dotyczących korekty wynagrodzenia zmiennego oraz proces podejmowania decyzji, szczegółowo opisane zostały w „Procedurze Stosowania Klauzul Malus w Grupie Santander Bank Polska” i obejmują:

- Znaczące nieprawidłowości w zakresie zarządzania ryzykiem po stronie spółki, jednostki biznesowej, jednostki kontrolnej lub jednostki wsparcia,
- Istotną korektę w raportach finansowych Grupy w oparciu o opinię zewnętrznego audytora, z wyłączeniem korekt wynikających ze zmian w standardach rachunkowości,
- Naruszenie przez pracownika regulacji wewnętrznych lub Kodeksu postępowania, w szczególności mających wpływ na profil ryzyka,
- Znaczącą zmianę w kapitale finansowym lub profilu ryzyka Grupy Banku,
- Znaczący wzrost wymogów w zakresie kapitału ekonomicznego lub regulacyjnego, który nie został przewidziany na etapie akceptacji zaangażowania,
- Sankcje ze strony organów nadzorczych lub oskarżenie o popełnienie przestępstwa przez daną spółkę lub pracowników ponoszących odpowiedzialność za takie działanie,
- Wykazywanie zachowań niezgodnych z etyką biznesową przez danego pracownika, grupę osób, w szczególności w przypadku sprzedaży nieodpowiednich produktów,
- Negatywne wyniki finansowe Grupy.

W 2021 roku nie zostały zidentyfikowane zdarzenia mogące poskutkować stosowaniem klauzul *malus* wobec Członków Zarządu Banku.

¹⁰ Lech Gałkowski w drodze uchwały Rady Nadzorczej objął funkcję Członka Zarządu Banku z dniem 26 maja 2021 r.

Członkowie Zarządu Santander Bank Polska S.A. są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, w związku z czym, w rozumieniu Kodeksu Pracy nie ma podstaw do żądania zwrotu części bądź całości uprzednio wypłaconego wynagrodzenia zmiennego.

Zmiany wynagrodzeń oraz podstawowych wyników Santander Bank Polska S.A. na przestrzeni lat 2016-2021

Poniższa tabela przedstawia zmiany wynagrodzeń całkowitych oraz podstawowych wyników Grupy Kapitałowej Santander Bank Polska S.A. na przestrzeni lat 2016-2021:

Za rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (w tys. zł)
Roczna zmiana		2017 vs 2016	2018 vs 2017	2019 vs 2018	2020 vs 2019	2020 vs 2021
Gerry Byrne Przewodniczący	-	-	-	-	-	-
Antonio Escámez Torres Przewodniczący	-	-	-	-	-	227
José Luis de Mora Zastępca Przewodniczącego Rady	-	-	-	-	-	-
José García Cantera Członek Rady	-	-	-	-	-	-
Danuta Dąbrowska Członek Rady	244	234 -4,1%	232 -0,9%	261 12,3%	249 -4,5%	283 13,6%
Isabel Guerreiro Członek Rady	nd	nd	nd	-	-	-
David Hexter Członek Rady	275	263 -4,4%	274 4,2%	299 9,2%	320 7,1%	346 7,9%
John Power Członek Rady	303	272 -10,2%	198 -27,2%	317 60,0%	289 -8,9%	307 6,5%
Jerzy Surma Członek Rady	256	244 -4,7%	269 10,2%	304 12,9%	302 -0,4%	329 8,7%
Marynika Woroszyńska-Sapieha Członek Rady	194	214 10,3%	228 6,5%	256 12,1%	254 -0,8%	282 11,0%
Dominika Bettman Członek Rady	nd	nd	nd	nd	128	303
		nd	nd	nd	nd	136,8%
Wynagrodzenie Członków Zarządu (w tys. zł)						
Michał Gajewski Prezes Zarządu	182	2023 1010,3%	2865 41,6%	3911 36,5%	4821 23,2%	4704 -2,4%
	1995	2153	2433	2460	2342	2044

Andrzej Burliga Wiceprezes Zarządu		7,9%	13,0%	1,1%	-4,8%	-12,7%
Juan de Porras Aguirre Wiceprezes Zarządu	2323	2612	2738	2860	3108	2738
		12,5%	4,8%	4,5%	8,7%	-11,9%
Michael McCarthy Wiceprezes Zarządu	2057	2262	2548	2659	2601	1163
		10,0%	12,7%	4,4%	-2,2%	-55,3%
Arkadiusz Przybył Wiceprezes Zarządu	nd	1047	1724	2229	2338	2165
		nd	64,7%	29,2%	4,9%	-7,4%
Lech Gałkowski Członek Zarządu	nd	nd	nd	nd	nd	699
		nd	nd	nd	nd	nd
Patryk Nowakowski Członek Zarządu	nd	nd	nd	601	1247	1448
		nd	nd	nd	107,3%	16,1%
Carlos Polaino Izquierdo Członek Zarządu	1788	2228	2649	2791	2693	2546
		24,6%	18,9%	5,4%	-3,5%	-5,4%
Maciej Reluga Członek Zarządu	nd	701	1231	1640	1750	1738
		nd	75,5%	33,2%	6,7%	-0,7%
Dorota Strojowska Członek Zarządu	nd	702	1352	1722	1774	1710
		nd	92,6%	27,4%	3,0%	-3,6%
Wyniki firmy (w mln zł)¹¹						
Dochody ogółem	7606	7764	8716	9462	8647	9210
		2,1%	12,3%	8,6%	-8,6%	6,5%
Koszty ogółem	-3368	-3372	-3769	-4466	-4488	-5487
		0,1%	11,8%	18,5%	0,5%	22,3%
Odpisy netto z tytułu utraty wartości	-785	-691	-1085	-1219	-1763	-1124
		-12,0%	57,1%	12,4%	44,6%	-36,2%
Zysk przed opodatkowaniem	3 122	3 322	3 424	3 245	1 881	2 058
		6,4%	3,1%	-5,2%	-42,0%	9,4%
Zysk należny udziałowcom Santander Bank Polska S.A.	2 167	2 199	2 363	2 138	1 037	1 112
		1,5%	7,5%	-9,5%	-51,5%	7,2%
Średnie wynagrodzenie (w tys. zł)						
Członkowie Rady Nadzorczej aktywni w 2021 roku	254	245	240	287	257	297
		-3,5%	-2,1%	19,6%	-10,5%	15,4%
Członkowie Zarządu aktywni w 2021 roku	1 669	1 716	2 193	2 319	2 519	2 096
		2,8%	27,8%	5,8%	8,6%	-16,8%
Członkowie Rady Nadzorczej nieaktywni w 2021 roku	220	165	231	211	nd	nd
		-25,2%	40,4%	-8,5%	nd	nd
	1374	1687	1509	1618	nd	nd

¹¹ Dane przedstawione w ujęciu skonsolidowanym

Członkowie Zarządu nieaktywni w 2021 roku		22,7%	-10,5%	7,2%	nd	nd
Pozostali pracownicy ¹²	74	78	86	93	94	100
		4,9%	10,7%	7,9%	1,7%	5,8%

¹² Według stanu zatrudnienia na koniec wskazanego roku zgodnie z wykluczeniem: Zarząd Banku, Etaty 1/16 oraz 1/10, pracowników zawieszonych. Płaca zasadnicza brutto przeliczona do pełnego etatu pomnożona przez liczbę 12